



# Suomen Uimaliiton yhdenvertaisuus- ja tasa- arvosuunnitelma 2024–2026

Päivitetty 15.11.2023



## Sisällysluettelo

1. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo uintiurheiluyhteisössä .....	3
2. Keskeisiä käsitteitä.....	4
3. Lait yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön taustalla.....	4
4. Suunnitteluprosessi .....	5
5. Nykytilan arviointi.....	6
5.1. Yhdenvertaisuuskartoituksen tulokset.....	6
5.2. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä toiminta.....	9
5.3. Jäsenseurojen tukeminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä .....	10
5.4. Epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy ja tapauksiin puuttumisen toimintamalli.....	10
6. Tavoitteet ja toimenpiteet .....	11
6.1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Uimaliiton työyhteisössä.....	11
6.2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Uimaliiton toiminnassa .....	12
7. Seuranta ja arviointi .....	15



## 1. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo uintiurheiluyhteisössä

Seuratoiminta on uintiurheilun ja -liikunnan ydin. Uimaliiton tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa liiton alaisessa toiminnassa sekä tukea jäsenseuroja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä. Uimaliiton velvollisuutena on varmistaa, että kaikki uintiurheilun parissa toimivat ovat turvassa syrjinnältä, häirinnältä ja kaikenlaiselta epäasialliselta kohtelulta. Kaikkiin epäasiallisen käytöksen tapauksiin puututaan systemaattisesti.

Uimaliiton tavoitteena on edistää monimuotoista uintiurheilukulttuuria ja luoda toimintaympäristö, johon jokainen kokee olevansa tervetullut riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta, vammasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai taloudellisesta tilanteesta. Uimaliitossa edistetään aktiivisesti yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua liikuntaan ja urheiluun sekä päätöksentekoon.

Suomen Uimaliiton arvoja ovat arvostus, ilo, yhteisöllisyys ja halu olla paras. Uimaliiton strategian tavoitteena on arvostuksen näkyminen toiminnan kaikilla tasoilla. Uimaliiton toiminta on kaikille avointa ja kaikki ovat mukana yhdenvertaisina. Liiton säännöissä on kirjattu seuraavaa:

*2 § Suomen Uimaliiton tarkoituksena on edistää ja kehittää yhdessä jäsenseurojensa kanssa uintiurheilua ja -liikuntaa sekä levittää uinti- ja hengenpelastustaitoja valtakunnallisesti. Liiton toiminnan perustana ovat liikunnan eettiset arvot ja urheilun reilun pelin periaatteet sekä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.*

*9 § Jäsenistö ja niiden jäsenet sitoutuvat liiton ja näiden sääntöjen 3 § 6. kohdan kansainvälisten liittojen sääntöihin ja muihin määräyksiin ja päätöksiin, urheiluyhteisön Reilun pelin periaatteisiin ja tavoitteisiin sekä Suomen Olympiakomitean ja Suomen Uimaliiton kulloinkin voimassa oleviin eettisiin sääntöihin.*





## 2. Keskeisiä käsitteitä

**Yhdenvertaisuus** tarkoittaa syrjimättömyyttä iän, sukupuolen, etnisen alkuperän, toimintakyvyn, kielen, uskonnon tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuudelle rinnakkaisia käsitteitä ovat laaja-alainen tasa-arvo ja moninaisuus tai monimuotoisuus.

**Tasa-arvo** tarkoittaa sukupuolten välistä syrjimättömyyttä.

**Syrjintä** on ihmisten eriarvoista kohtelua, sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, esimerkiksi tunnustavat tiettyä uskontoa tai kuuluvat seksuaalivähemmistöön. Syrjintää voi olla yksittäinen teko (ulkopuolelle sulkeminen) tai se voi olla seurausta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä tai säännöistä. Välillisenä syrjintänä pidetäänkin sitä, että näennäisen neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

**Häirintä** on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Esimerkiksi rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan henkilön nimittely ovat esimerkkejä häirinnästä.

## 3. Lait yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön taustalla

**Yhdenvertaisuuslaki:** Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Kaikkia työnantajia koskee lain velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

**Tasa-arvolaki:** Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ja se velvoittaa ennaltaehkäisemään tätä syrjintää.

**Liikuntalaki:** Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus mainitaan lain lähtökohtina ja lakiin on tullut voimakkaampi vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Lain mukaan liikuntaa edistävien järjestöjen valtionavustuksen määrää harkittaessa otetaan huomioon se, miten järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.



## 4. Suunnitteluprosessi

Uimaliiton vastuullisuusohjelman päivitystyö käynnistettiin kesällä 2023. Aluksi arvioitiin vastuullisuusohjelman eri osa-alueiden päivitystyön tarve. Viimeisin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma oli päivätty vuodelle 2020, joten suunnitelman päivitystyö oli ajankohtainen.

Syys-lokakuussa 2023 teetettiin Uimaliiton henkilöstölle, liittohallitukselle sekä työryhmille Olympiakomitean yhdenvertaisuuskartoitus. Kartoituksen tulokset saatiin lokakuussa. Urheilujärjestöille tarkoitettu yhdenvertaisuuskartoitus lähetetään Uimaliiton jäsenseuroille keväällä 2024. Kartoituksen tulokset lisätään liitteeksi tähän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kirjallinen työstäminen aloitettiin lokakuussa 2023. Suunnitteluryhmä kävi yhteisessä kokouksessa läpi seuraavien vuosien tavoitteet ja toimenpiteet. Kaikille toimenpiteille määritettiin tavoiteaika, vastuuhenkilö ja mittarit. Koska edellisessä suunnitelmassa ei ollut konkreettisia toimenpiteitä määritelty, edellisen suunnitelman toteutumista ei tässä suunnitelmassa arvioitu.

Uimaliiton liittohallitus hyväksyi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kokouksessaan marraskuun alussa 2023, jonka jälkeen se lisättiin Uimaliiton nettisivuille ja liitettiin osaksi vastuullisuusohjelmakokonaisuutta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma tullaan jalkauttamaan jäsenseuroille vuoden 2024 aikana.



## 5. Nykytilan arviointi

### 5.1. Yhdenvertaisuuskartoituksen tulokset

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilaa kartoitettiin henkilöstölle, liittohallitukselle sekä työryhmien jäsenille suunnatulla kartoituskyselyllä. Kysely lähetettiin yhteensä 16 henkilöstön edustajalle, 9 liittohallituksen jäsenelle ja 37 työryhmän jäsenelle. Kyselyyn vastasi 30 henkilöä, joista 14 oli henkilöstön edustajia ja 16 liittohallituksen tai työryhmien edustajia. Vastausprosentti oli 48 prosenttia. Vastajista 16 oli naisia ja 13 miehiä, Yksi vastaaja ei halunnut määrittellä sukupuoltaan. Esihenkilötehtävissä toimi vastaajista kolme.

#### 5.1.1. Ilmapiiri ja sitoutuminen

	2023
Uimaliiton ilmapiiri koetaan melko innostavaksi, moniarvoiseksi ja avoimeksi	4.13/5
Yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista keskustellaan Uimaliitossa tyydyttävästi.	3.76/5
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiä pidetään tärkeänä osana Uimaliiton toimintaa.	3.07/5
Eri toimijoiden sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen koetaan toteutuvan melko hyvin:	
• Työntekijät	4.24/5
• Luottamushenkilöt	4.07/5
• Operatiivinen johto	4.14/5
• Oma sitoutuminen	4.50/5
Luottamushenkilöiden ja henkilökunnan samanarvoisuuden koetaan toteutuvan tyydyttävästi.	3.87/5
6,7 % vastaajista oli havainnut työntekijöiden / luottamushenkilöiden kielenkäytön syrjivän joitakin ihmisryhmiä.	6,7 %
6,7 % oli sitä mieltä, että jotkut ryhmät eivät voi osallistua Uimaliiton toimintaan tai osallistuminen olisi hankalaa.	6,7 %
100 % vastaajista oli sitä mieltä, että Uimaliiton tilaisuuksiin ja illanviettoihin on helppoa osallistua, jos ei käytä alkoholia.	100 %
100 % vastaajista oli sitä mieltä, että työntekijä/luottamushenkilö voisi tuoda Uimaliiton avec-tilaisuuteen samaa sukupuolta olevan puolisonsa.	100 %



### 5.1.2. Toiminnan saavutettavuus, esteettömyys ja viestintä

	2023
Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistämisen koetaan näkyvän Uimaliiton toiminnassa tyydyttävästi.	3.69/5
Uimaliiton fyysisten toimitilojen esteettömyyden ja saavutettavuuden koetaan toteutuvan melko hyvin.	4.22/5
Avoimuus, monipuolisuus ja tavoitettavuus viestinnässä arvioidaan toteutuvan tyydyttävästi.	3.87/5

### 5.1.3. Syrjintä, häirintä ja muu epäasiallinen käytös

Kyselyssä kartoitettiin henkilöstön kokemuksia syrjinnästä, häirinnästä ja muusta epäasiallisesta käytöksestä. Tuloksista kävi ilmi, että neljä vastaajista oli ollut kertaluontoisesti todistamassa syrjintää työyhteisössä tai luottamustoimessa. Syrjintäperusteiksi koettiin sukupuoli, mielipiteet, aikaisempi erimielisyys, ikä, asema työyhteisössä sekä perhetilanne. Vastaajista 33 prosenttia ei tiennyt Uimaliiton epäasialliseen käytökseen puuttumisen toimintamallista.

### 5.1.4. Onnistumiset ja kehittämiskohteet

Kyselyssä kartoitettiin myös, missä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä Uimaliitto on onnistunut ja mitkä puolestaan ovat kehitettäviä asioita.

#### Onnistumiset:

- Parauinnin integraatio
- Viestinnän monipuolisuus
- Uintiurheiluyhteisön avoimuus ja erilaisten ihmisten hyväksyminen mukaan toimintaan

#### Kehittämiskohteet:

- Taloudellinen yhdenvertaisuus
- Maahanmuuttajataustaisten toiminnan kehittäminen
- Konkreettiset mallit ja edistämistyö
- Kilpailu- ja lisenssijärjestelmissä parauimareiden erityispiirteiden huomioiminen



### 5.1.5. Yhdenvertaisuuden osa-alueet

Kyselyssä kartoitettiin myös, miten tärkeäksi vastaajat kokivat eri osa-alueiden kehittämisen Uimaliitossa. Seuraavat viisi osa-aluetta koettiin tärkeimmiksi kehityskohteiksi:

Taloudellinen yhdenvertaisuus	3.47/5
Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus	3.28/5
Toimintakykyyn liittyvä yhdenvertaisuus	3.17/5
Kielellinen yhdenvertaisuus	3.10/5
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	3.07/5





## 5.2. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävä toiminta

Uimaliiton tehtävänä on puuttua systemaattisesti syrjintään, häirintään ja kaikenlaiseen epäasialliseen käytökseen. Syksyllä 2023 otettiin käyttöön päivitetty toimintamalli epäasiallisen käytöksen tapausten käsittelyyn. Henkilöstöstä on nimetty kolme häirintäyhdyshenkilöä. Uimaliiton velvollisuutena on varmistaa, että kaikki toiminta on avointa, esteetöntä ja saavutettavaa.

Kaikilla Uimaliiton jäsenillä ja jäsenten jäsenillä on yhdenvertainen mahdollisuus hakea Uimaliiton liittohallitukseen, työryhmiin sekä kehittäjäverkostoihin ja näin ollen olla mukana päätöksenteossa. Jatkuvana toimenpiteenä pyritään siihen, ettei sukupuolijakauma olisi kummankaan sukupuolen kohdalla alle 40 %. Uimaliiton maajoukkueiden joukkueenjohtoihin pyritään aina nimeämään sekä miehiä että naisia.

Uimaliitto on mukana Paralympiakomitean koordinoimassa Avoimet ovet -hankkeessa. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa yhdenvertaista ja kaikille avointa liikuntakulttuuria sekä saada nykyistä enemmän toimintarajoitteisia henkilöitä mukaan urheiluseuroihin. Uimaliitto on säännöllisesti mukana lajiliittojen yhteisissä mentortapaamisissa. Uimaliitto edistää yhdenvertaista uintiurheilua jalkauttamalla hyväksi todettuja toimintatapoja jäsenseuroihin.

Uimaliiton valmentajakoulutuksiin sisältyy Vastuullinen valmentaja sekä Et ole yksin -verkkokoulutukset. Verkkokoulutusten tavoitteena on lisätä valmentajien tietoisuutta syrjinnän ja häirinnän eri muodoista sekä muistuttaa valmentajien vastuusta turvallisen toimintaympäristön muodostamisessa.

Suomen mestaruusuinnit on integroitu vuodesta 2011 lähtien. Parauimarit voivat osallistua kaikkiin kansallisiin kilpailuihin ja heidän erityispiirteensä on huomioitu kilpailutapahtumissa. Parauimareille järjestetään luokittelutilaisuuksia, mikä on edellytys kilpailutoimintaan osallistumiselle ja lajin luokittelutoimintaa kehitetään Kansallisen luokittelukäsikirjan mukaisesti. Uimaliitolla on kuvattuna Parauinnin integraatio erillisessä dokumentissa. Uimaliiton seuroissa harrastetaan sekaryhmissä ja Uimaliiton valmennusryhmissä eri sukupuolet harjoittelevat yhdessä. Pyritään varmistamaan, että kaikki tulevat huomioiduksi ja kuulluksi tasapuolisesti.



### 5.3. Jäsenseurojen tukeminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä

Uimaliiton vastuullisuusohjelman jalkautustyö jäsenistölle alkaa vuoden 2024 tammikuussa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotema käsitellään vuoden aikana seurataapaamisissa, aluefoorumeissa, tähtiseurasparrauksissa ja UimaliittoLIVE-kohtaamisissa. Näin pyritään lisäämään tietoisuutta syrjinnästä, häirinnästä ja muusta epäasiallisesta käytöksestä.

Vuoden 2024 alusta alkaen seurojen tulee laatia oma vastuullisuusohjelma osana tähtiseuraprosessia. Yhtenä osana vastuullisuusohjelmaa seurojen tulee pohtia, miten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyvät oman seuran toiminnassa. Uimaliiton seuratiimi tukee seuroja vastuullistyössä.

Uimaliittoon nimetyt häirintäyhdyshenkilöt (ks. seuraava luku) ovat jäsenseurojen tukena kaikissa haastavissa tilanteissa. Jäsenseurat voivat olla matalalla kynnyksellä yhteydessä Uimaliiton häirintäyhdyshenkilöihin, joilta saa tukea ja neuvoja haastavissa tilanteissa.

### 5.4. Epäasiallisen käytöksen tapauksiin puuttumisen toimintamalli

Uimaliitossa on käytössä syksyllä 2023 päivitetty kirjallinen toimintamalli epäasiallisen käytöksen tapausten käsittelyyn. Uimaliitossa on kolme nimettyä häirintäyhdyshenkilöä, joihin jäsenseurat voivat olla matalalla kynnyksellä yhteydessä. Toimintamalli on julkisesti nähtävillä Uimaliiton nettisivuilla ja siitä on tiedotettu jäsenseuroja. Toimintamallia arvioidaan vuosittain, päivitetään syyskokoukseen mennessä ja hyväksytetään liittohallituksella.

Suomen Uimaliiton toimintamalli epäasiallisen käytöksen tapausten käsittelyyn löytyy [täältä](#).

Epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisy Uimaliitossa:

- Häirintäyhdyshenkilöiden nimeäminen
- Toimintamallin luominen epäasialliseen käytökseen puuttumiseen ja käsittelyyn
- Toimintamallin julkaiseminen Uimaliiton nettisivuilla
- Koulutuksiin osallistuminen / koulutusten pitäminen jäsenseuroille
- Vastuullinen valmentaja -verkkokoulutus pakollisena kansallisissa mestaruuskilpailuissa (valmentaja-akreditointi)
- Et ole yksin -koulutus pakollinen osa valmentajakoulutuksia ja tähtiseuraohjelmaa
- Epäasialliseen käytökseen puuttumisen toimintamalli jäsenseuroihin
- Yhdenvertaisuuskartoitusten teettäminen Uimaliiton henkilöstölle ja luottamushenkilöille sekä jäsenseuroille säännöllisin väliajoin.



## 6. Tavoitteet ja toimenpiteet

### 6.1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Uimaliiton työyhteisössä

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Lisätään tietoisuutta syrjinnästä ja siihen puuttumisesta.	Henkilöstö osallistuu vastuullisuuskoulutuksiin	Jatkuva	Toiminnanjohtaja	Koulutukset/vuosi
	Lisätään työryhmien tietoisuutta syrjinnästä ja häirinnästä	Vuosittainen kick-off-tapahtuma	Toiminnanjohtaja	Toteutumisen seuranta
	Yhdenvertaisuuskartoituksen teettäminen henkilöstölle ja luottamushenkilöille	Kahden vuoden välein	Yhdenvertaisuusvastaava	Toteutumisen seuranta
	Rasismien ennaltaehkäisy	Jatkuva	Kaikki toiminnassa mukana olevat henkilöt	Ennaltaehkäisyyn tähtäävien toimenpiteiden raportointi

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Päätöksenteko ja henkilövalinnat edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa	Työryhmien valintaprosessit tukevat tasa-arvoisen päätöksenteon vahvistumista	Jatkuva	Puheenjohtaja	Työryhmien kokoonpanot
	Hallituksen jäsenistä 40 prosenttia on miehiä tai naisia	Jatkuva	Vaalivalmistelutoimikunta	Hallituksen kokoonpano
	Hallitusvalinnoissa käytämme sääntöjen mukaista vaalitapaa	Vuosittain	Liittokokous	Sääntöjen mukainen jäsenvaali
	Kokoamme vuosikertomukseen lukuja tasa-arvon toteutumisesta	Vuosittain	Yhdenvertaisuusvastaava	Lukujen raportointi vuosikertomukseen



## 6.2. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Uimaliiton toiminnassa

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Jäsenseurojen tukeminen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä	Tähtiseuraohjelmassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma osana seuran vastuullisuusohjelmaa	Jatkuva	Seuratiimi	Toteutumisen seuraaminen ja vaikuttavuuden arviointi
	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat osaksi UimaliittoLIVE-tilaisuuksia	2024	Seuratiimi	Toteutumisen seuraaminen ja vaikuttavuuden arviointi
	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat osaksi aluefoorumeita	2024	Seuratiimi	Toteutumisen seuraaminen ja vaikuttavuuden arviointi
	Et ole yksin -koulutus seuroille	Kevät 2024	Seuratiimi	Toteutumisen seuraaminen
	Avoimet ovet -hanke	2024–2026	Seurakehittäjä	Tulosten raportointi
	Yhdenvertaisuuskartoituksen toteuttaminen jäsenseuroille ja tulosten julkistaminen nettisivuilla	Kevät 2024 – kahden vuoden välein	Seuratiimi	Toteutuman seuranta ja kyselyn teettäminen kahden vuoden välein.

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen maajoukkue toiminnassa	Joukkuevalinnat perustuvat Uimaliiton valintajärjestelmään	Jatkuva	Urheilutoiminnan tiimi	Joukkueiden kokoonpanot
	Joukkueenjohtossa on aina sekä miehiä että naisia	Jatkuva	Urheilutoiminnan tiimi	Joukkueenjohton kokoonpano
	Epäasialliseen käytökseen liittyvät tapaukset käsitellään toimintamallin mukaan	Jatkuva	Toiminnanjohtaja	Tapausten dokumentointi



Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Viestintä on yhdenvertaista. Nostamme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemoja esille viestinnässä.	Kuvavalinnat edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa	Jatkuva	Viestinnän asiantuntija	Toteutumisen seuraaminen
	Sanavalinnat edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa	Jatkuva	Kaikki	Toteutumisen seuraaminen
	Uimaliiton kotisivut muutetaan tärkeimmiltä osin ruotsinkielisiksi	2024–2025	Hallintopäällikkö / viestinnän asiantuntija	Käännöstyö valmis vuoden 2025 loppuun mennessä
	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemoja nostetaan esille viestintäkampanjassa	2024	Viestinnän asiantuntija / Seuratiimi	Toteutumisen seuraaminen ja vaikuttavuuden arviointi
	Saavutettavuusvaatimusten huomioiminen viestinnässä	2024–2025	Viestinnän asiantuntija / kaikki	Saavutettavuusvaatimukset toteutuvat viestinnässä vuoden 2025 loppuun mennessä

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Uimaliiton tilaisuuksissa	Puhujien ja esiintyjien diversiteetti	Jatkuva	Tapahtuman järjestäjä	Toteutumisen seuraaminen
	Etäosallistumismahdollisuus	Jatkuva	Tapahtuman järjestäjä	Toteutumisen seuraaminen
	Fyysinen esteettömyys	Jatkuva	Tapahtuman järjestäjä	Toteutumisen seuraaminen
	Turvallisen tilan periaatteiden läpikäyminen kaikissa Uimaliiton tilaisuuksissa	Jatkuva	Tapahtuman järjestäjä	Toteutumisen seuraaminen



Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuut	Seuranta
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen leiri-, kilpailu- ja ottelu-tapahtumissa.	Turvallisen tilan periaatteiden läpikäyminen kaikilla leireillä	Jatkuva	Valmennuspäällikkö	Toteutumisen seuranta
	Urheilijat tekevät Häirintä Urheilussa -verkkokoulutuksen alueleireillä	Jatkuva	Nuorten uinnin kehittäjä / Uimahyppyjen asiantuntija	Toteutumisen seuraaminen ja vaikuttavuuden arviointi
	Turvallisen tilan periaatteet näkyvillä kaikissa kilpailu- ja ottelutapahtumissa	Jatkuva	Kilpailu- ja tapahtumakoordinaattori	Toteutumisen seuranta
	Yhdenvertaisuus tapahtumissa - tarkistuslistan käyttö	Jatkuva	Lajien kilpailu- ja tapahtumavastaavat	Toteutumisen seuranta
	Ohjeistuksen laatiminen häirintäyhdyshenkilön nimeämisestä kilpailu- ja ottelutapahtumiin	Jatkuva	Lajien kilpailu- ja tapahtumavastaavat	Toteutumisen seuranta
	Parauinnin erityispiirteiden huomioiminen uinnin kilpailutapahtumissa	Jatkuva	Kilpailu- ja tapahtumakoordinaattori	Toteutumisen seuranta
	Esteettömyyden varmistaminen ja viestiminen tapahtumissa	Jatkuva	Kilpailu- ja tapahtumakoordinaattori	Toteutumisen seuranta
	Sukupuolen moninaisuuden (transurheilu) linjauksen valmistelu	2024–2025	Toiminnanjohtaja ja kilpailutyöryhmä	Linjauksen valmistuminen vuoden 2025 loppuun mennessä.



## 7. Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumista ja tilaa seurataan vähintään puolivuositain. Lisäksi vuosikertomukseen raportoidaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä mitattavia lukuja. Toimenpiteiden toteutumista arvioidaan laajemmin seuraavan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman päivitystyön yhteydessä. Jatkossa nykytilaa tullaan arvioimaan sekä kartoituskyselyjen avulla että arvioimalla toimenpidetaulukoon kirjattujen tavoitteiden toteutumista.

Yhteyshenkilö:

Annimari Korhonen

Suomen Uimaliitto

[annimari.korhonen@uimaliitto.fi](mailto:annimari.korhonen@uimaliitto.fi)

044-5490339